

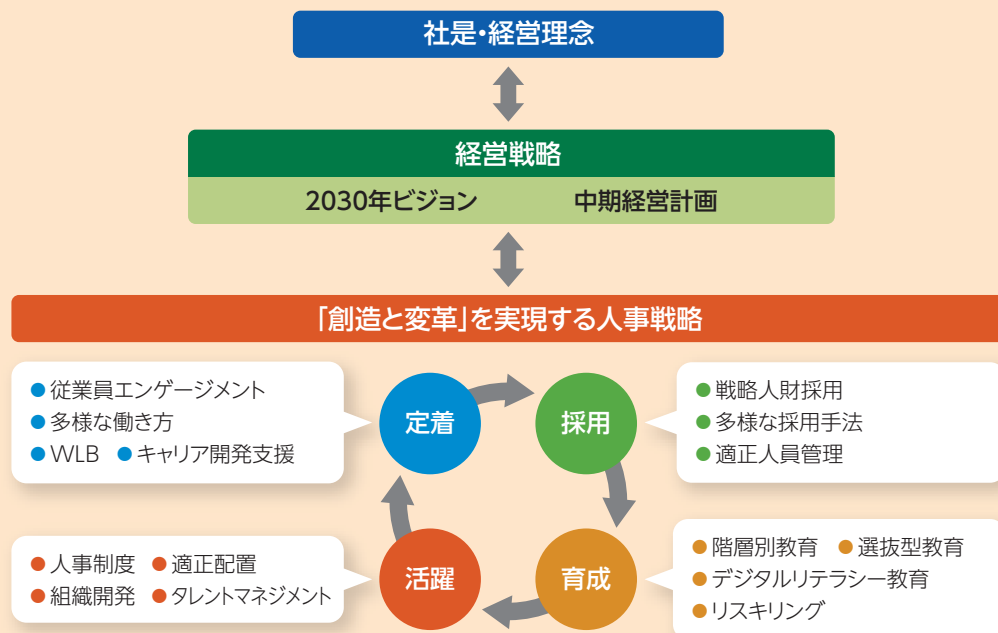
特集 Social 社会性に関する報告

人的資本戦略

当社は、社是・経営理念を踏まえ、2030年ビジョン・中期経営計画に掲げる企業像を実現するための経営戦略と連動する人的資本マネジメントによる人事戦略を策定・実践しています。

■ 人財育成

当社は従業員を当社グループの持続可能な発展を支える最も重要な「人的資本」と捉え、多様な個性・価値観を有する人財が、理想の人財像に掲げる「自律自走し、連帯できる」を体現できるよう、短期・中期・長期的視点での人的価値の創出を目的とした体系的な人財育成に取り組んでいます。



■ 教育体系

「自律自走し、連帯できる」人財の育成を具現化すべく、目的および社員区分別に各種研修プログラム、諸施策を実施しています。

具体的には、ポジションや役割に応じた階層別研修、選抜型で実施する管理職層の経営視座育成を目的とするマネジメント力強化研修、グローバルビジネス展開に応じた語学力向上プログラムなど、目的に応じた研修体系を整え、従業員の能力向上に努めています。

	選抜研修	役割・ビジネススキル	キャリア支援	専門教育
経営層		執行役員研修		
管理職層	シラマネジメント研修 デジタルスキル研修 選抜型研修	マネジメント研修 中途社員採用時研修 職能等級別ビジネスマインド研修 評価者研修 デジタルリテラシー研修 被評価者研修 職場の化学物質の取扱に関する教育 情報セキュリティ教育 コンプライアンス教育(Web研修) ハラスメント研修 他社交流(外部セミナーなど)	ライフプランセミナー ビジネススキル研修	環境法令教育(実務者等向け) 災害時対応訓練
一般職層		新入社員研修		

特に中期経営計画に掲げるデジタルリテラシーを全従業員が有するための研修については、従業員のレベル調査を踏まえ、当社におけるDXの考え方を整理したうえで、今年度のデジタルリテラシー研修を皮切りに、来年度にかけて各種DX研修を実施します。

特集 人的資本戦略

■ 人事評価制度

当社の人事評価制度は絶対評価システムを導入し、被評価者へのフィードバックを通じて評価への透明性・納得性を高めると同時に、育成のポイントなどについて、評価者と被評価者間の意見交換をより重視する仕組みとしています。

また、人事評価制度をより効果的なものとするため、「制度の正しい理解」と「適切な評価の実施」を目的とする評価者研修および被評価者研修を今年度実施します。

■ ダイバーシティ&インクルージョン

当社では、年齢・性別・人種・国籍・障がいの有無を問わず、多様な個性・価値観や考えを持った人財が、当社のイノベーションや成長の原動力として活躍できる企業を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組んでいます。

多様な人財の獲得

キャリア人財	即戦力となる知識や経験を持つ中途者の採用
グローバル人財	外国籍を含むグローバルで活躍できる人財の採用
シニア正社員	60歳定年以降も広義の正社員として働ける制度の導入
障がい者	障がいのある方の積極的な採用(2023年6月末時点：2.88%)

■ 女性活躍

当社は創業以来、さまざまなライフステージにおいても、女性が継続して能力を発揮し、活躍できる組織風土の醸成に力を入れており、「なでしこ銘柄」※にも2015年度、2016年度と過去2度選定されています。当社は創立以来、一貫して性別の区別のない人財登用を推進しており、正規従業員は全員総合職として単一の賃金テーブルを運用しております。男女の賃金格差は、男性100に対し、女性87.9となっています。また、管理職全体に占める女性管理職比率も2022年度で25.5%を占めており、女性上司も珍しくありません。これからも、性別を問わず、能力・適性を踏まえた登用を推進していきます。

【註】当社では賃金体系を職位により設定しており、性別による賃金格差はなく、同じ職位における男性、女性の賃金は同一です。発生している格差は職位ごとの性別構成比の差に起因するものです。

※「なでしこ銘柄」経済産業省と東京証券取引所が「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として選定するものです。

全管理職に占める女性の割合

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
19.6%	20.0%	20.4%	19.6%	25.5%

■ ワークライフバランス

当社では、就業に関する各種制度を導入し、従業員の柔軟な働き方の実現に取り組んでいます。

当社独自の制度(法定外)

- フレックスタイム制度(コアタイム：10時から15時)
- 在宅勤務制度
- 積立有給休暇(取得目的：看護・介護)
- 年次有給休暇の半日単位での取得制度
- 子育て休暇(小学校入学前の子を持つ従業員を対象に年5日/有給)
- 小学校3年生までの子の育児のための短時間勤務制度
- リフレッシュ休暇(勤続年数に応じて付与)

■ 男性従業員の育児休業取得推進

育児休業(以下、育休)制度は1991年度に設けられました。男性の育休取得は2008年度が第一号です。それ以降、必要に応じて取得されてきましたが、2020年度からは会社として男性の育休への主体的参加を促し、仕事と育児の両立に対する理解を浸透させることにより、2022年度は66.7%と大きく向上しました。社員一人ひとりの自律的な働き方の実践へとつなげ、より生産性の高い職場環境を構築していきます。

男性の育児休業取得率

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
0%	0%	30.0%	25.0%	66.7%

■ 従業員意識調査

(株)日本経営協会総合研究所(NOMA総研)様にて、全従業員を対象とした意識調査を実施しました(派遣社員含む)。

回答率 97.2%

(目標/KPI)
「仕事のやりがい」のスコア向上

2021年度 3.7点
2022年度 3.8点
※5点満点

従業員が抱く「当社の強み」
(上位3項目およびその割合)

商品の品質 55.8% (前回49.2%)
製品開発力 33.5% (前回38.3%)
ブランド力 30.9% (前回39.0%)

部門等の属性の違いにかかわらず、概ね共通の回答傾向となりました。

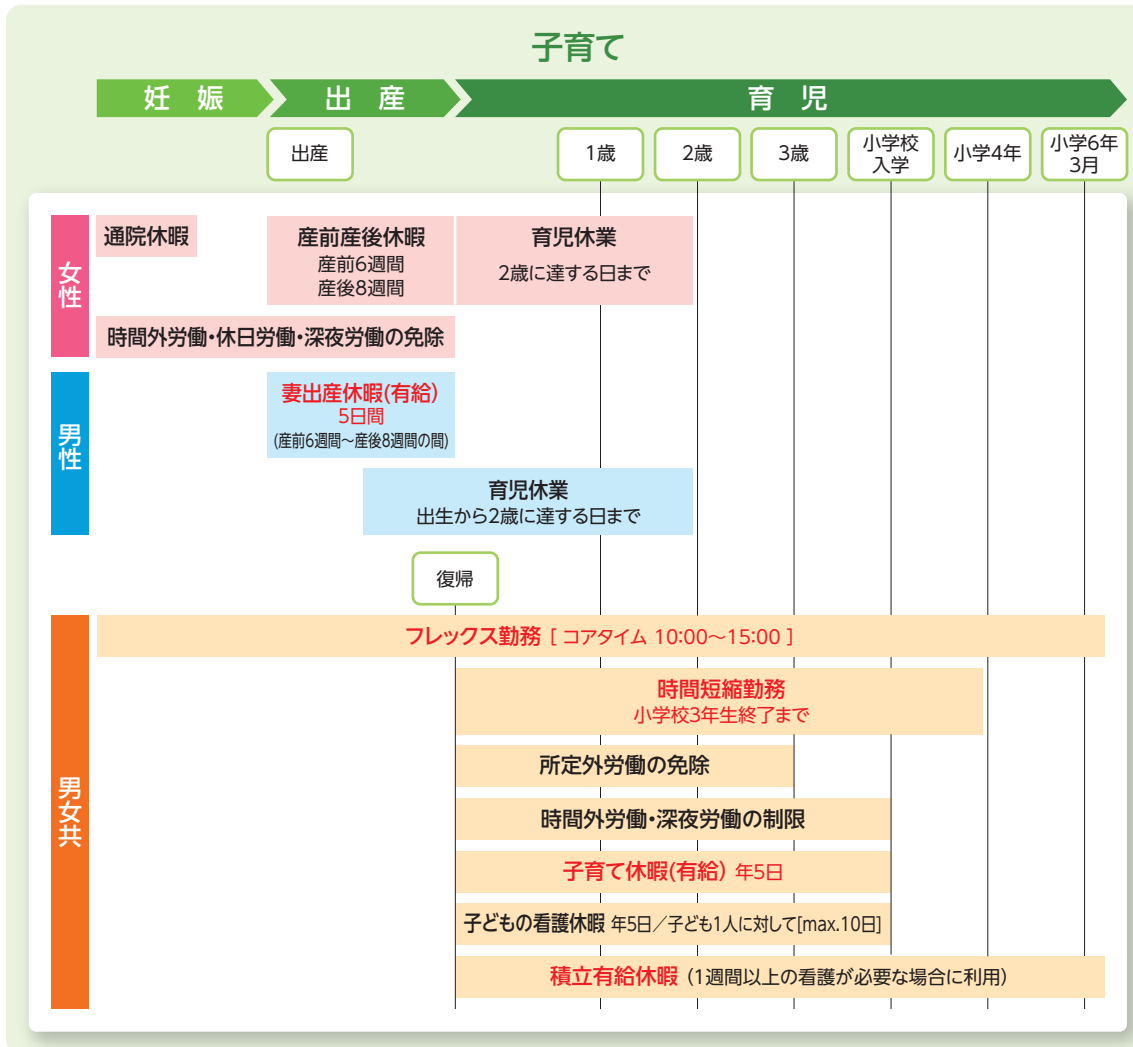
NOMA総研評

会社や職場、担当業務に対する非常に高いエンゲージメントを形成しており、他社の水準と比べても良好な水準。

一部指摘された課題については、対策を講じてより良い労働環境の整備に努めます。

従業員とのかかわり

仕事と子育て・介護の両立支援制度



■ 新型コロナウイルス感染症への対応と新たな働き方

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行を受け、当社グループでは事業活動の継続と、感染予防、拡大の防止を図るため、各国・各地域の実情に合った対応を行いながら、感染対策と事業運営の両立を図ってまいりました。

感染拡大状況に応じた働き方を模索するため、これまで事業所間で実施していたWeb会議システムを各自PCにも積極的に導入し、感染拡大期の2020年3月より、在宅勤務を試行的に緊急導入し、個々人の状況に応じた形態での勤務の充実に努めました。

取り組みの結果、在宅勤務が急速に浸透し、それぞれのメリット・デメリットを踏まえ、出社勤務と組み合わせた働き方を行っています。

今後も出社勤務、在宅勤務双方のメリットを活かしながら、従業員一人ひとりの成果を最大化させるための働き方、制度の在り方などについて検討を重ねていきます。

■ 従業員の健康増進

新型コロナウイルス感染症以降、社員の心身の健康に関心が高まるようになってきました。各種健康診断やストレスチェックの実施等に留まらず、有所見者への再検査ならびに治療の徹底を図るよう、注意喚起が積極的に行われるようになりました。

また、総務部門では、従業員が楽しんで健康増進に取り組むことができるよう、スマホアプリを使用したウォーキングイベントを実施しました。

従業員の心と身体の健康増進を重視した取り組みを推進していきます。

※ 朱字：当社規程に基づく

従業員とのかかわり

安全な職場環境

労働安全衛生

労働安全衛生のマネジメントシステムを構築・運用し、危険な作業や危険箇所がないか、衛生上の問題はないかなど、改善活動を通じて、安全で衛生的な職場環境を目指しています。

労働災害

休業を要した労働災害

● 2022年目標: 0件

実績 **0件**

休業を要しない

労災件数

4件

これからも労働環境の改善を図ってまいります。

度数率・強度率・死傷者1人平均労働損失日数

度数率 **0.0**

強度率 **0.0**

死傷者1人平均労働損失日数 **0日**

※2022年度末の社員数253名(単体)、休業災害0件にて算出

産業別労働災害の状況(2023年厚労省発表)によると「製造業」における度数率: 1.25、強度率: 0.08、死傷者1人平均労働損失日数: 59.9日となっています。

当社の労働環境は安全面・衛生面で非常に高い管理状況にあると言えます。

新たな化学物質規制への対応

化学物質を原因とする労働災害防止のため、国は化学物質の管理体制強化を主眼とし、労働安全衛生規則他を改正しました。従来まで規則の対象外であった化学物質についても、リスクアセスメントを実施し、その結果に基づきばく露防止のための措置を施しました。また、化学物質管理者等の選任に向け、必要な研修も受講しています。これまで以上に主体的な取り組みが求められることから、当社では各事業所の安全衛生委員会が主体となり対応を進めています。

ハラスメントや差別の防止

RBA行動規範に基づいて作成した、『労務・倫理ガイドライン』を全役職員に配布してハラスメント防止の意識喚起を行うとともに、ハラスメントの具体事例の周知や研修等により、ハラスメント防止を図っています。なお、当ガイドラインには国籍や出身、性別、性的マイノリティ(LGBTQ+)などで雇用や昇進、昇給などにおける差別的な行為を行わない旨も明記しています。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

株主とのコミュニケーション

当社への理解を深めていただくため、株主総会後の会社説明会開催や株主通信の発行(年2回)に取り組んでいます。株主通信では「株主アンケート」を実施し、いただいたお声は情報発信や誌面づくり、事業活動に役立てております。

2023年3月には、コロナ禍で開催を見送っていた東京会場での説明会を4年ぶりに開催することができ、社長の前田より「決算内容」「事業の概況」「今後の展望」を中心に説明した後、質疑応答で活発な意見交換がなされました。

📄 投資家情報 ➡ <https://www.mec-co.com/ir/>



第54期 株主通信

決算説明会、投資家・アナリスト向けセミナー(説明会)

機関投資家・アナリスト向け決算説明会、技術セミナー、国内外の機関投資家・アナリスト等とのミーティングの実施ほか、株主向け会社説明会や個人投資家向けセミナーの実施、展示会への出展など、株主・投資家の皆様とのコミュニケーション環境の充実を図っています。これらのコミュニケーションにより得られたご意見やご質問は適宜経営陣に報告しています。

2022年度は、Web会議システムや電話会議を活用し、決算説明会(4回)やミーティング(延べ約230回)等を適宜実施し、コミュニケーションの継続を図りました。

また、オンラインによる個人投資家向け説明会も開催し、その要旨は当社ウェブサイトに掲載しています。

📄 IR資料室 ➡ <https://www.mec-co.com/ir/library/>

決算説明会 **4回** | ミーティング **延べ約 230回**



メックとかがわりある皆様とともに

■ RBA行動規範の順守と浸透

当社は社会的責任ある活動を推進し、当社にかかわるすべてのステークホルダーの皆様とともに継続的な成長を図ることを目的として、RBA(Responsible Business Alliance)行動規範に準じた事業活動の推進に努めています。

■ 人権について

当社では人権尊重を前提にし、児童労働や強制労働など、人権を無視する扱いについては断固として禁止する旨を明文化しています。雇用の際には公的書類で年齢を確認するなど、不正の無いよう確実なルールづくりを行っています。

■ お客様の満足度向上の取り組み

当社の主要なお客様に対して、毎年1回満足度調査を実施しています。お客様の要望や不満を直接知ることができ、製品情報の共有、技術サポート、および今後の新製品開発に活かし、より満足いただけるよう努めています。ご要望やご不満に対しては、解決できるものから順次対応しています。

調査項目

- 製品・技術対応
- 受注対応・窓口対応・アフターサービス・価格
- 納期・梱包状況 ● 環境対応

総合評価の平均値

2021年度 2022年度
4.8点 / 5点 → 4.8点 / 5点

■ 適切な物流事業者との関係構築【物流業界の2024年問題対応】

働き方改革関連法が2024年より適用され、物流に携わる方々の時間外労働時間に上限が課せられ、物流総量の減少他さまざまな問題が発生するとされています。

当社では、トラック輸送の生産性向上・物流の効率化や、「より働きやすい労働環境(より「ホワイト」な労働環境)」の実現を目指す社会運動である、ホワイト物流に賛同する立場から、事前に各物流事業者と協議を進め、双方合意のうえ契約の見直しを行い、適法・適切な物流量を確保できるよう取り組んでいます。

■ 下請代金支払遅延等防止法への適切な対応

当社は、資本金の額が一定以下の仕入先様への、より厳格な対応を求められる、いわゆる下請法の適用を受けます。2022年度には、償還期間が長期にわたる手形での支払いを改め、現金振り込みでの支払いを主と致しました。引き続き下請法の趣旨に沿った取り組みを継続します。

■ 紛争鉱物への対応

アフリカの一部紛争地域で違法に採掘された鉱物が、武装勢力等の資金源になっていることから、紛争地域からの鉱物を使用しないことが世界的な動きになっています。製品に、これらの紛争鉱物を使用しない、「責任ある鉱物調達」も重要なテーマの一つであり、当社においても対象となる鉱物が製品に使用されないよう、社内体制を構築し、トレーサビリティ調査を行う等、原料購入段階より監視を徹底しています。

近年はコバルトやマイカについても紛争鉱物としての対応を求められています。

■ ESG投資の実行

独立行政法人日本学生支援機構が発行する「ソーシャルボンド」並びに兵庫県「SDGs債(グリーンボンド)」に投資し、支援を行いました。

ソーシャルボンドは貸与奨学金の財源として、SDGs債は下水汚泥広域処理場整備事業他に活用されます。

■ 寄付による社会貢献

大規模災害発生時等、被災地支援のため日本赤十字社他を通じて寄付を行っています。

直近では、甚大な被害となったトルコ・シリア地震に対し、日本赤十字社他を通じて地震救援金を寄付しました。

■ 地域社会の皆様とともに

尼崎事業所は、自治体が公表しているハザードマップを参考に、想定される地震や津波等の被害を最小限に抑えるよう設計されています。また、非常時に備えた食料や飲料等についても、必要数以上に備えています。このため、近隣の自治会へは自然災害が発生した際の一時避難所として活用いただけるよう、ご案内しています。

■ メックの森活動について

電子基板製造用の薬品を製造する当社では、事業活動にともない多量の水を使用します。

そこで、地球温暖化防止にも役立つ水源となる森を育てることで、地域や環境にも貢献できるのではないかと考えて、長岡工場がある新潟県長岡市、本社がある兵庫県尼崎市で「森づくり」を行っています。実施にあたっては、各自治体等のご指導のもと、社員およびその家族を活動主体とし、取り組んでいます。

2022年11月には尼崎メックの森での活動を再開しました。

2023年5月には長岡メックの森で、倒木の処理や土に埋まった水路の復旧他を行いました。

引き続き生物多様性に配慮した森づくりに貢献してまいります。

 [メックの森づくり](https://www.mec-co.com/special/forest/)  <https://www.mec-co.com/special/forest/>



尼崎メックの森



長岡メックの森